

Voorstellen cao vanaf 1 juli 2026 namens Koninklijke CBM

31 maart 2026

Werken in en aan een toekomstbestendige branche

Onze leden en hun werknemers zijn voor CBM het vertrekpunt voor deze onderhandelingen. Wat we voor hen willen bereiken, hebben we als CBM vastgelegd in een document getiteld 'nieuwe visie op Werken in de interieurbouw en meubelindustrie'. Deze visie biedt richting voor de komende jaren en benadrukt het belang van een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Een toekomst waarin vakmanschap, innovatie en goed werkgeverschap centraal staan. De concretisering van onze voorstellen en inzet voor de nieuwe cao-afspraken zijn in dit document vastgelegd.

Gezamenlijke opgave

Voor CBM staan de mensen in onze bedrijven centraal, zij maken het verschil in onze sector. Vanuit dat uitgangspunt willen we samen met FNV en CNV werken aan afspraken die bijdragen aan aantrekkelijk werk, ruimte voor groei en ontwikkeling van medewerkers en een sterke, concurrerende sector. Gezonde, florerende bedrijven in de interieurbouw en meubelindustrie zijn niet vanzelfsprekend. We zien concurrentie toenemen, wat het verdienvermogen onder druk zet.

Langere termijn

Als CBM willen we deze visie samen met de sociale partners in de onderhandelingen en gesprekken vertalen naar concrete afspraken. Dat is een gezamenlijke opgave voor de langere termijn. Alleen door samen op te trekken, kunnen we bouwen aan een sector waarin mensen graag werken en bedrijven toekomstbestendig kunnen ondernemen.

Looptijd

CBM kiest, ondanks de onrust in de wereld en de economische onzekerheid, voor meer zekerheid en rust op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Daarom geven we de voorkeur voor een langere looptijd van de cao van twee jaar. Dit biedt zowel werkgevers als werknemers duidelijkheid en perspectief.

(1) Looptijd

24 maanden vanaf 1 juli 2026 t/m 30 juni 2028.

Verantwoorde loonstijging

Een marktconforme beloning, gekoppeld aan de bedrijfseconomische situatie, bij gezonde bedrijven met bestaansrecht en toekomstperspectief is belangrijk. CBM is voorstander van het verhogen van de cao-loonschalen waardoor de basis van de beloning gezond blijft en daarboven ruimte blijft voor individueel maatwerk. Als inzet voor de onderhandelingen ziet CBM ruimte om de cao-loonschalen structureel te verhogen met 2% op jaarbasis. Dit als onderdeel van het integrale pakket aan afspraken.

(2) Loon

2% structureel op de cao-loonschalen op jaarbasis

Instroom en toeleiding van jongeren

Hoe maken we de branche aantrekkelijker voor jongeren? Het aantal jonge mensen in Nederland dat doorstroomt naar een beroepsopleiding neemt de komende jaren af. Daarmee staat de natuurlijke instroom van studenten richting werk in de meubel- en interieurbouw onder druk. Tegelijk zien we een maatschappelijke herwaardering van praktische beroepen op mbo-niveau. Dat biedt een goede kans om ons vak en onze vakmensen loopbaanperspectief te laten zien en daarmee relatief een grotere instroom te realiseren. De focus moet wat betreft CBM liggen op jongeren en zij-instroom. Dat betekent wat CBM betreft wel een budgettaire herverdeling van kosten tussen generaties.

(3) Beloning en bonus na afronden opleiding

- Jongeren vanaf 18 jaar met een behaald diploma inschalen en belonen in de reguliere treden (vanaf 0) van het loongebouw. Hierbij gaat het specifiek om jongeren die hun relevante BBL- of BOL-opleiding hebben afgerond en doorstromen (dus geen jongeren die bijvoorbeeld als vakantiekracht werken).
- Aanvullend een vorm van diplomabonus. Daarbij is het wel van belang dat de werknemer nog een aantal jaar na zijn opleiding bij een werkgever in onze branche werkt, Dit om te voorkomen dat een werkgever de bonus na het behalen van de opleiding betaalt en de werknemer vervolgens uitstroomt naar een andere branche.

(4) Beloning en waardering BBL-niveau 4

- Niveau 4 valt niet onder artikel 75 van de cao, dit betekent dat de schooldag in beginsel niet wordt doorbetaald. Wij stellen voor om BBL-niveau 4 wel onder artikel 75 van de cao te laten vallen, zodat de schooldag wordt doorbetaald. Dit kan gekoppeld worden aan de vereveningsbijdrage van artikel 76 van de cao.
- Ook is een afspraak om de tegemoetkoming in studiekosten van ECM ook voor BBL 4 te laten gelden (artikel 75 lid 9 van de cao) bespreekbaar.

Er moet goed gekeken worden wat eventuele afspraken op dit punt betekenen voor de financiering vanuit het Sociaal Fonds Meubel en dus de premieafdracht (0,9% van de loonsom). Verhoging van dit percentage is niet vanzelfsprekend en wat CBM betreft loonruimte.

(5) Uitbreiding treden loonschaal B1

Loonschaal B1 zou met een trede kunnen worden uitgebreid, zodat de leerlingen die doorstromen in niveaus 1,2,3 meer doorgroeimogelijkheden in salaris hebben. Er zijn daarnaast steeds meer zij-instromers of leerlingen die niet meteen na de middelbare school in de BBL-opleiding starten. Deze leerlingen starten dan automatisch in trede 0 als ze 21 jaar of ouder zijn en hebben minder groeiperspectief in de loonschaal.

(6) Cursusgeld en leermiddelen gratis maken

ECM heeft een SLIM-subsidie toegekend gekregen, waardoor ECM onder voorwaarden leermiddelen gratis aan studenten kan verstrekken (2026/2027). Dit kan gezien worden als een mooie pilot om te beoordelen of gratis leermiddelen de instroom van leerlingen in onze branche bevordert. Het is goed om de effecten van deze pilot te monitoren. In geval van positieve effecten zou dit, na afloop van de subsidie, een mogelijk voorstel kunnen zijn voor een volgende cao-onderhandelingsronde.

Productiviteit en concurrentiekracht

CBM zet in op betaalbare flexibiliteit voor vaste medewerkers. Het is belangrijk om voor werknemers een aantrekkelijke sector te zijn en te blijven, ook voor instromende vakmensen.

(7) Betaalbare flexibiliteit

- Afschaffen overwerk kwartaaltoeslag. Artikel 46 lid 8.
- Overwerktoeslag in het dagvenster van 25% naar 20%.

Behoud en duurzame inzetbaarheid

CBM heeft oog voor de oudere werknemers. Zij moeten gezond de eindstreep kunnen halen. CBM zoekt daarbij een balans tussen de effecten van ontgroening en vergrijzing en het betaalbaar houden van arbeidsvoorwaarden. We maken loopbaanpaden inzichtelijk en besteden via Schaven aan jouw Toekomst nadrukkelijk ook aandacht aan mentale gezondheid. Het werk is de afgelopen jaren door mechanisering fysiek minder belastend. We zien dat deze ontwikkeling de komende jaren doorzet. CBM ziet dat niet alleen de arbeidsomstandigheden sterk verbeterd zijn, maar ook de vitaliteit van oudere werknemers. Daar passen wat CBM betreft afspraken bij waar dat tot uiting komt. De arbeidsmarkt van nu vraagt ook op vlak van arbeidsvoorwaarden meer gelijkwaardigheid met werknemers van jongere generaties.

CBM vindt dat het hoge kortdurend ziekteverzuim moet worden teruggedrongen. Daarnaast kijkt CBM kritisch naar het huidige aantal senioredagen en naar mogelijkheden om deze in leeftijd op te schuiven. Daar waar mogelijk kunnen oudere medewerkers fungeren als mentor voor jongere collega's in een meester-gezelrelatie, waardoor zij waardevol en productief blijven binnen de organisatie.

(8) artikel 48 lid extra vakantiedagen voor 60+

Minder senioredagen, nieuwe staffel

60 (1) 61 (2) 62 (3) 63 (4) 64 (5) 65 (6) 66 (7) 67 (8)

(9) artikel 37: Minder werken als u 58 jaar of ouder bent

Artikel 37 58+-regeling veranderen in 60+ regeling.

(10) Kortdurend ziekteverzuim

CBM stelt voor om artikel 84 lid 2 te wijzigen in die zin dat bij de tweede ziekmelding of vaker de werkgever het inkomen gedurende maximaal vier weken naar 70% kan zetten. Chronische ziekte en ziekte als gevolg van een arbeidsongeval zijn hiervan uitgesloten. Ook kan overwogen worden de eerste twee dagen van ziekte niet te betalen, dat is een wettelijke mogelijkheid om af te wijken van minimaal 70% van het loon gedurende maximaal twee jaar.

CBM behoudt zich het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.